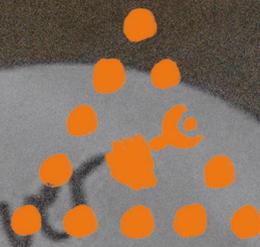


...  
...profile  
in geht

G

E



H

8

Selbstver-  
antwortung



Rea...



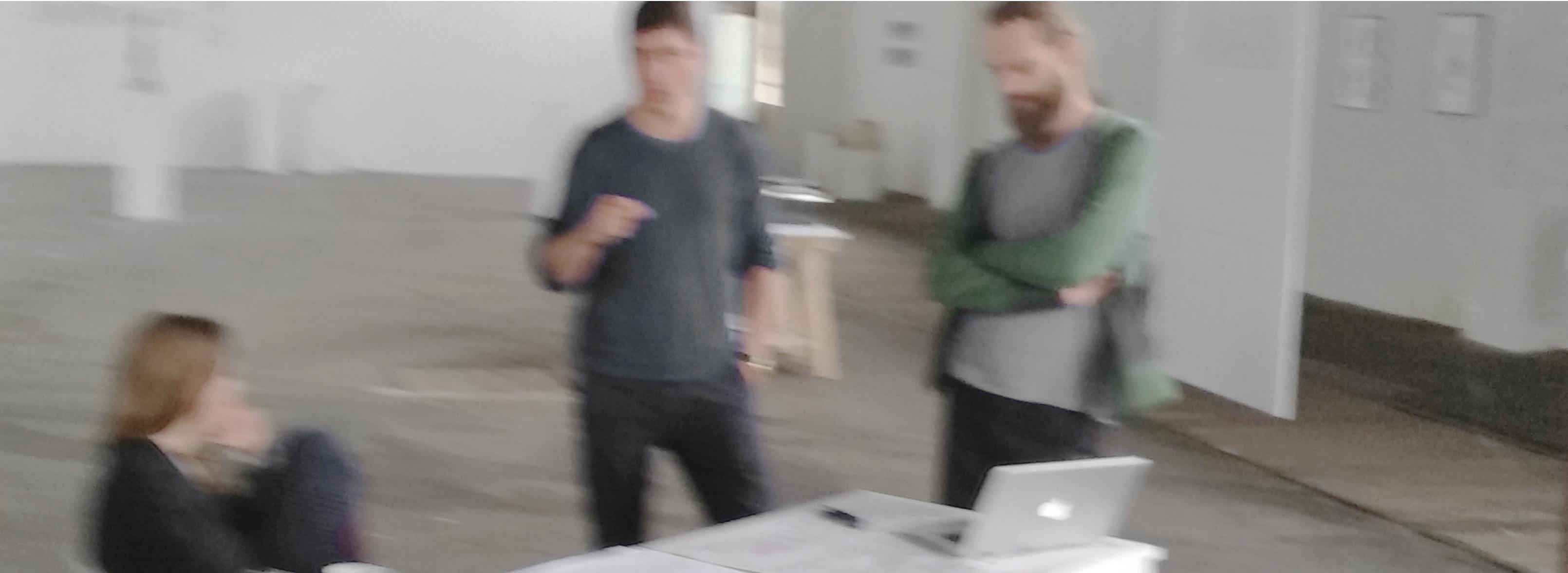
# ON [ ] OFF ZWISCHEN SELBST UND ORGANISATION – EIN ERFAHRUNGSBERICHT

Der Reorganisationsprozess

6 **DIE MOTIVLAGE**

9 **DIE ZIELE**

10 **DAS COACHING**



# DIE MOTIVLAGE

## **DIESE NEUE SITUATION VERSTÄRKTE DIE DRINGENDE NOTWENDIGKEIT, VERÄNDERUNGEN IN STRUKTURELLER HINSICHT VORZUNEHMEN**

Durch den Verkauf und Eigentumsübergang des ehemaligen Güterbahnhofsgrundstücks an die Stadt Dresden und die Bewilligung einer institutionellen Förderung durch das städtische Kulturamt im Jahr 2014 veränderten sich die bisher unsicheren Rahmenbedingungen zum Positiven. Für den GEH8 Kunstraum und Ateliers e.V. gab es nun erstmals eine langfristige Perspektive zum Verbleib am angestammten Ort und durch die zugesagte Förderung eine bessere Planbarkeit für die künstlerische und kulturelle Arbeit.

Diese neue Situation verstärkte die dringende Notwendigkeit, Veränderungen in struktureller Hinsicht vorzunehmen. Denn die gewachsene Struktur, den Kunstraum aus der Personalkapazität der Ateliers heraus zu betreiben, erwies sich zunehmend als nicht leistungsfähig und verlässlich genug, um den gestiegenen Anforderungen und der Dynamik des Ausstellungs- und Projektbetriebs gerecht zu werden.

Es mussten Antworten auf wesentliche Fragen gefunden werden – u.a.: Wie kann der Ausstellungs- und Projektbetrieb künftig professionalisiert und dennoch die Qualitäten und Freiheiten eines Off-Spaces beibehalten werden? Welche Möglichkeiten gibt es, die Verwaltung des Gebäudes besser zu organisieren? Welche Formen des kooperativen Miteinanders eignen

sich? Wie lassen sich die finanziellen und personellen Rahmenbedingungen verbessern? Alle Fragestellungen zielten darauf ab, eine stabile Basis zu erlangen, zugunsten der Konzentration auf die Inhalte und die Qualität der künstlerischen Projekte. Diese und weitere Fragen sollte ein Coaching zur Re-Organisation der Vereinsstruktur beantworten helfen. Dazu wurde ein mehrstufiger Prozess angelegt, der in seinen Methoden eine starke Ressourcenorientierung verfolgte. Dieser spezifische Ansatz soll den Spagat zwischen ehrenamtlichem Engagement, Vereinsmitgliedschaft, freier künstlerischer Arbeit und persönlicher Existenzsicherung nachhaltig überwinden helfen und gemeinsame Handlungspotenziale frei setzen.

Zur Finanzierung der Reorganisation war es möglich, eine Unterstützung aus dem „Fonds zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements für die Kultur in den neuen Bundesländern“ (kurz: Fonds Neue Länder) der Kulturstiftung des Bundes zu erhalten. Ab Ende 2014 wurde mit dem Coaching begonnen. Die notwendige Dokumentation des einjährigen Prozesses bot Anlass zu dieser Publikation. Sie soll zum einen die Entwicklung des GEH8 Kunstraum und Ateliers e.V. nachvollziehbar abbilden und zum anderen die Herausforderungen und Potenziale selbst organisierter Produktions- und Präsentationsorte für zeitgenössische Kunst beschreiben.

**DIESER ANSATZ SOLL  
DEN SPAGAT ZWISCHEN  
EHRENAMTlichem  
ENGAGEMENT,  
VEREINSMITGLIEDSCHAFT,  
FREIER KÜNSTLERISCHER  
ARBEIT UND PERSÖNLICHER  
EXISTENZSICHERUNG  
NACHHALTIG ÜBERWINDEN  
HELLEN.**



## DIE ZIELE

Hauptziel des Reorganisationsprozesses war es, eine Strategie für die zukünftige Organisation zu entwickeln, um eine Professionalisierung der bisherigen selbstorganisierten Arbeitsweise und Struktur des Vereins, unter Erhalt des Off-Space Gedankens, zu erreichen. Die Mitgestaltung der Organisation und Vereinsstruktur soll die Eigenverantwortlichkeit der betreffenden Akteure fördern und zu klaren Zuständigkeiten führen.

### Ziel 1: Optimierung der Organisationsstruktur

Erarbeitung einer strukturellen Grundlage, die die Handlungsfähigkeit der GEH8 Kunstraum und Ateliers e.V. verbessert.

- GEH8 verfügt über eine klares Organigramm aller Funktionen in der Organisation
- Klare Kompetenzzuordnung und Verantwortung
- Strategien zur personellen Besetzung der Funktionen
- Schnellere Entscheidungen

### Ziel 2: Verbesserung des Projektablaufs

Erarbeitung eines effizienten Projektablaufplans als Handlungsleitfaden für den GEH8 Kunstraum und Ateliers e.V., welcher für die künstlerische Produktion und Vermittlung in ähnlichen Initiativen übertragen werden kann.

- Verwendung als Muster für zukünftige Projekte
- Strukturiert den Ablauf und definiert die beteiligten Rollen bei der Durchführung eines künstlerischen Projekts
- Evaluation durch alle Beteiligten zur Verbesserung der Zusammenarbeit
- Bedienungsanleitung für Alle mit unterstützenden Hilfsmitteln

# DAS COACHING



Der Reorganisationsprozess der GEH8 wurde von Juliane Kluge als Coach begleitet. Aus meiner Arbeit und der Erfahrung in anderen Vereinen sowie als Juristin in der Wirtschaft war mir klar: Wir brauchen Unterstützung. Wichtig war, dass der Coach die „Denke“ der Künstler nachvollziehen kann, aber auch den wirtschaftlichen und organisatorischen



Rahmen einbezieht, in dem wir uns bewegen müssen. Juliane Kluge war, nach Ihrem Studium der Soziologie, wie ich, Teil einer Off-Bühne, einer Theaterproduktionsstätte mit einer Akademie für Darstellende Kunst. Der Aufbau mit großem Enthusiasmus, das Kooperieren wollen und müssen, auch das Scheitern..., alles mit großer Intensität durchlebt, war eine hervorragende



Schule für das Arbeiten im kreativen Bereich. Interessant war für mich dann der Weg, den Juliane Kluge in ihrer Ausbildung zum systemischen Coach und Arbeit als Trainerin in der Wirtschaft ging. Die Möglichkeiten und Potenziale selbstorganisierter Projekte und Initiativen, der Schnittmengen zwischen Wirtschaft und Kunst und der Qualität in der Zusammenarbeit ließen



uns als Thema beide nicht los. Die Begeisterung und Neugier dafür war für mich der Ausgangspunkt für die Expedition GEH8.

**Kathrin Assauer, Vorstandsmitglied**

**SO IST EINE INNERE  
ZERRISSENHEIT  
VORPROGRAMMIERT UND  
DIE ERWARTUNG EINER  
ABSOLUTEN KLARHEIT IN DER  
FÜHRUNG UNREALISTISCH**

**Ein Off-Space erscheint oft als eine Organisation ohne wirkliche Organisationsform. Was sollte denn bei der GEH8 reorganisiert werden?**

Die GEH8 ist ursprünglich aus einer individuellen Initiative und Lust gewachsen. Meine Herausforderung bestand darin, die bisher selbstorganisierte Vereinigung freier Künstler zu unterstützen und eine Organisationsform zu entwickeln, die den veränderten Rahmenbedingungen des Standortes, den Ansprüchen der Finanzmittelgeber, dem Selbstverständnis des Vereins und den Künstlern selbst gerecht wird. Nach einer langen Phase voller Inspiration und kraftvoller Aktionen schienen die Mitglieder einer tiefen Erschöpfung nah zu sein und viele Fragen nach Verantwortlichkeiten, Rollen, Aufgaben, Zielen, Methoden und Klarheit standen im Raum.

Beispielsweise hat der Vorstandsvorsitzende Paul Elsner in vielen unterschiedlichen Rollen die GEH8 geprägt und weiterentwickelt. Das Rollenspektrum bewegt sich vom Hausmeister über den Künstler, zum Vereinsmitglied bis hin zum Geschäftsführer und Innovator. Manche Rollen sind in sich widersprüchlich und haben entgegengesetzte Ziele. So ist eine innere Zerrissenheit vorprogrammiert und die Erwartung einer absoluten Klarheit in der Führung unrealistisch. Ähnliche Rollenkonflikte erlebten andere Mitglieder der Gruppe. Die Herausforderung bestand darin, die Potentiale in dieser natürlich gewachsenen Umgebung zu erarbeiten und mit klaren Rollenzuschreibungen und Zieldefinitionen die GEH8 zukunftssicher zu machen.

**Jetzt werden schon Künstler gecoacht. Wird hier nicht einfach einer Mode nachgerannt alles und jeden zu coachen?**

Die GEH8 wollte nicht bestehende Organisationsmodelle adaptieren. Vielmehr sollte etwas Eigenes entwickelt werden, das der Historie und der besonderen Situation der GEH8 Rechnung trägt. Damit war uns klar, dass die Reorganisation von innen heraus umgesetzt wird. Wir widmeten uns der Frage, welche Veränderungen aus der gesamten Organisation möglich sind, wenn die Künstler durch Coaching begleitet werden. Die Auftragsklärung fand im ersten Schritt mit den beiden Geschäftsführern statt. Ich führte lange Interviews mit Paul und Kathrin. Es war eine Riesenspannung spürbar, da die Vision der beiden nicht zur derzeitigen Arbeitsfähigkeit zu passen schien.

Kernfragen in den Vorgesprächen drehten sich immer um das WIE.

- WIE organisieren wir unsere Kommunikation?
- WIE sichern wir stabile Unterstützung in Projekten?
- WIE können wir eine Ordnung im Atelierbetrieb herstellen?
- WIE können wir stabilere Mitarbeit generieren?
- WIE kann die Qualität in den künstlerischen Projekten steigen?



## **DIE BASIS DER ZUSAMMENARBEIT IST NICHT FORMALE MACHT UND ABHÄNGIGKEIT**

Klar war, dass die Antworten auf diese Fragen die bisherige Arbeitsweise der Künstler anerkennen soll und zur GEH8 passen soll.

### **Was kann denn Ordnung und Struktur ersetzen? Das klingt eher nach Anarchie.**

Wir benötigten eine Lösung, die ohne hierarchisches Vorgehen von oben nach unten entlang der Strukturen funktioniert. Die Basis der Zusammenarbeit ist nicht formale Macht und Abhängigkeit, sondern ein verbindendes Grundverständnis der Gruppe. Dies gemeinsam zu erarbeiten, war deshalb essentiell für die Reorganisation.

### **Ein Off-Space lebt von der Andersartigkeit der Akteure. Wie bekommt man denn so eine heterogene Gruppe zu einem Konsens?**

Aus meinen eigenen Erfahrungen im Kunstbetrieb und aus der Begleitung von selbstorganisierten Teams in der Wirtschaft ist die Erkenntnis gereift, dass eine Gruppe von Menschen, die sich gemeinsam organisieren, ihre Ziele festlegen und Zusammenarbeit stiften, starke Mitglieder brauchen, die durch innere Klarheit dauerhafte Verbindlichkeiten eingehen und eigenverantwortlich agieren. Nur so ist gesichert, dass die steuerungsrelevanten Impulse in die Gruppe kommen und realistische und umsetzbare Entscheidungen getroffen werden. Kein Projektmanagement kann innere Klarheit ersetzen und dafür sorgen, dass die Verpflichtung die erste Euphorie überdauert.

Ich habe hierzu das Bild vom starken ICH zum starken WIR gewählt. Selbstorganisierte Teams leben von der Fähigkeit den anderen wirklich zu verstehen und sich selbst klar auszudrücken. Dies beinhaltet einerseits zur eigenen Persönlichkeit zu stehen und andererseits Verantwortung für sein Handeln im Hinblick auf die Ziele der Gruppe und deren öffentliche Verpflichtung zu übernehmen. Selbstorganisation erfordert Selbstverantwortung aller Beteiligten, sowie das Zugeständnis, dass alle selbstverantwortlich agieren können und dürfen. Ein gemeinsames Steuern innerhalb der Gruppe erfordert zunächst klare Positionen und dann die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen. Drastisch formuliert, wenn kein ICH weiß, was es wirklich möchte und welchen Preis es bereit ist in Kauf zu nehmen, wird es kein klares und starkes WIR geben können, welches sich aus der Summe der einzelnen ICHs heraus entwickelt.

Mit radikaler Eigenverantwortung ist gemeint, täglich die Verantwortung für das eigene Handeln im Hinblick auf die Ziele der Gruppe zu übernehmen und mit zu gewährleisten, dass Fokus, Mut, Offenheit, Verpflichtung und Respekt z.B. mithilfe der folgenden Handlungsmaxime wirken können:

- Ich bin freiwillig hier und leiste meinen Beitrag.
- Ich kenne meine Bedürfnisse und Sorge dafür.
- Ich kenne, achte und verteidige meine Grenzen und die meines Gegenübers.
- Ich weiß wie ich Entscheidungen treffe und gehe notwendigen Konflikten nicht aus dem Weg.
- Ich nutze Fehler um mich weiter zu entwickeln.

## **SELBSTORGANISATION ERFORDERT SELBSTVERANTWORTUNG ALLER BETEILIGTEN**



### **Wie war das bei der GEH8?**

Für die GEH8 war sowohl der Ausgangszustand als auch der Zielzustand zu Beginn unklar. Deshalb mussten wir erst in der Gruppe ein gemeinsames Verständnis über den aktuellen Zustand gewinnen. In ausführlichen Vorstellungsrunden haben wir einen vertiefenden Austausch durch die folgenden Fragen initiiert:

- Wer bin ich?
- Was will ich von mir berichten?
- Welche Profession/Erfahrung habe ich?
- Warum bin ich Mitglied in der GEH8?
- Was sind meine inneren und äußeren Antreiber?
- Welche Stärken möchte ich von mir einbringen?
- Was brauche ich von uns/GEH8, um diese auch leben zu können?

Ziel war es, bewusst die Perspektive auf die einzelnen Mitglieder auszurichten und über diesen Austausch die Situation, Motivation und Rollen in der GEH8 transparent zu machen. Mit vertiefenden Coachingfragen wurden die Aussagen weiter differenziert. Die Gruppe konnte damit wesentliche Erkenntnisse über die Motive der einzelnen Beteiligten kennenlernen und diese im späteren Verlauf aufgreifen.

Allein die Verständigung über den Ausgangszustand zeigte sehr divergente Ergebnisse hinsichtlich des formulierten Status Quo, der vorhandenen Nöte, der Konflikte und des Handlungsbedarfs. Es gab eine permanente Widersprüchlichkeit aus einerseits dem starken Wunsch nach Regeln, Strukturen und Vereinbarungen, um strategische Ziele für den Standort umzusetzen und andererseits dem Wunsch nach einem künstlerischen Schutzraum, nach dem freien künst-

lerischen Arbeiten und der Möglichkeit, weiter intrinsisch motiviert Projekte zu entwickeln. Um beiden Anliegen gerecht zu werden, verfolgten wir beide Ansätze weiter.

### **Das ging so einfach? Welche Herausforderungen gab es dabei?**

Oftmals verharren wir in der Perspektive des Problems oder der Idealisierung und verpassen es, innezuhalten und die Gegenwart zu erleben. Damit ist nicht nur gemeint, wie jeder Einzelne denkt, handelt und fühlt sondern auch wie die derzeitige Realität des Einzelnen, des Teams und der Organisation ist. Ich erlebe immer wieder die innere Haltung: Wenn der andere sich doch nur zu meiner Lösung verpflichten würde, hätten wir gar kein Problem. Wenn ich doch nur disziplinierter wäre, dann würde ich meine Projektziele schaffen. Wenn wir doch nur alle ein gemeinsames Ziel hätten, dann wären wir motivierter. Fokussiere ich ausschließlich nach Außen, auf Ziele, Theorien und Lösungen, führt dies oft zu unrealistischen Erwartungen und immensen Frustrationen. Erst wenn ich verstanden habe, wie es ist, wie ich bin, wie ich reagiere, reduzieren sich die Projektionen und es ist möglich freie Entscheidungen zu treffen und individuelle Lösungen zu finden.

In den Sitzungen zielte meine fragende Haltung meist darauf ab, das eigentliche Bedürfnis hinter einer Aussage oder Forderung herauszuarbeiten. Hinter manchen Forderungen und formulierten Lösungen ist meist nicht mehr das eigentliche Bedürfnis zu erkennen und somit fehlt die Klarheit und Offenheit tragfähige gemeinsame Lösungen zu finden. Wir neigen häufig dazu, vorschnell in Lösungen zu denken und konfrontieren unseren Gesprächspartner nur selten mit dem eigentlichen Bedarf. Dabei hilft es uns, den anderen besser zu verstehen und auf ihn einzugehen. Möglicherweise können auch andere Lösungen helfen, dem gezeigten Bedürfnis entgegenzukommen.

## **OFTMALS VERHARREN WIR IN DER PERSPEKTIVE DES PROBLEMS ODER DER IDEALISIERUNG**

## Der Reorganisationsprozess



### Gab es weitere Schwerpunkte im Coaching, an denen ihr gearbeitet habt?

Wichtig war das Herausarbeiten der Leistungen und der Leistungspotentiale der GEH8. Erstaunlich für die meisten waren die verdeckten Leistungen der Organisation, beispielsweise die Verbindung zur lokalen Künstlerszene sowie das Renommee und der Einfluss nach außen. Darüber hinaus stärkte das Bewusstwerden der offenen Leistungen die Identifikation mit der Organisation, wie z. B. das zu Verfügung stellen von Arbeitsräumen,

preisgünstigen Ateliers, Veranstaltungsräumen, institutionelle Förderung, Synergien der Künstler untereinander, Kontakt zum Publikum und die GEH8 als offene Plattform für Künstler. Schließlich wurden auch Potentiale beschrieben, die der Organisation den Blick in die Zukunft erleichterte. Dazu gehören u. a. die Etablierung eines Lernorts zur Wissensvermittlung, ein Klangraum für neue Musik, Workshopangebote und schließlich auch das unternehmerische Potential.

## **IN TEAMS MIT SEHR HOHER BELASTUNG WIRD OFTMALS DER LEISTUNGSBEITRAG DER ANDEREN TEAMMITGLIEDER UNTERSCHÄTZT**

**Ihr habt fast ausschließlich in Workshops gearbeitet. Warum habt ihr keine besonderen besonderen Change-Management-Methoden, wie erlebnisorientiertes Teambuilding oder Zukunftswerkstatt eingesetzt?**

Aufgrund der fehlenden Hierarchien und Strukturen war es notwendig, alle Mitglieder gleichberechtigt einzubeziehen. Daher veranstalteten wir konzentrierte Workshops à 5 Stunden unter bestimmten Fragestellungen. Alle Meetings waren freiwillig und offen für jedes Mitglied des Vereins.

Eine besondere Herausforderung war, dass nur ein kleiner Kern der Vereinsmitglieder durchgehend den Reorganisationsprozess begleitete. Die Teilnehmer wechselten häufig. Deshalb war das Informationsmanagement im Projekt besonders wichtig. Eine ausführliche Dokumentation, die aus den Flip Charts, dem Gruppenprozess und zusätzlich durch die von den Teilnehmern geschriebenen Protokollen bestand, war auf einem zentralen Server allen zugänglich. Dennoch waren die Sitzungen, im Sinne von Ruth Cohn „Störungen haben Vorrang“, davon geprägt, entstandene Informationslücken zu füllen, um an dem Projektstand anknüpfen zu können. Das verlangsamte das Vorgehen und reduzierte die Methodenvielfalt.

**Habt ihr auch konkrete Ergebnisse erzielt oder hat euch der Austausch von Erwartungen und Befindlichkeiten ausgereicht?**

In Teams mit sehr hoher Belastung wird oftmals der Leistungsbeitrag der anderen Teammitglieder unterschätzt. Die eigene Überlastung führte zu offen oder verdeckt ausgedrückten Schuldzuweisungen. Die Folgen sind Rechtfertigungsdruck und Demotivation. Auch bei der GEH8 erzeugte der hohe Leistungsdruck in den Projekten diese Negativspirale. So sahen sich beispielsweise einzelne Vereinsmitglieder in der Position sich rechtfertigen zu müssen, wenn Sie nicht permanent für die Ziele des Vereins engagiert waren. Wir machten diese Situation transparent und erzeugten viel Verständnis für die Aufgaben und Belastungen der einzelnen

Akteure. Jeder erkannte mit welchem großem Engagement für die Ziele des Vereins gekämpft wurde. Der Rechtfertigungsdruck wich Stolz und Motivation.

Im Laufe der Reorganisation setzte sich die Erkenntnis durch, dass das Prinzip der Selbstorganisation nicht für alle Aufgaben die beste Lösung darstellt. Deshalb haben die Mitglieder eine organisatorische Trennung in drei Bereiche favorisiert. Schließlich wurden während der Arbeit drei Organisationseinheiten identifiziert und herausgearbeitet: der Atelierbetrieb, der Projektbetrieb und der Geschäftsbetrieb.

Der *Atelierbetrieb* wird weiter in Selbstorganisation betrieben. Er hat jetzt das Potenzial als Freiraum für personengebundene Visionen und unterschiedliche Kollaborationsmuster zu dienen. Der *Projektbetrieb* ist stärker reglementiert und mit klaren Aufgaben- und Rollendefinitionen strukturiert. Er kann mit den entwickelten Vorgaben zum Projektmanagement ein Angebot an die Künstler offerieren, welches einerseits den Qualitätsanforderungen der Förderer gerecht wird und andererseits das erworbene Knowhow in der Durchführung von geförderten Projekten Künstlern zur Verfügung stellt.

Der *Geschäftsbetrieb* reduziert sein Aufgabenspektrum auf die spezifischen geschäftlichen und strategischen Aufgaben. Die institutionelle Förderung wird in die notwendige Personalausstattung investiert.

Die bewusste Schaffung von Freiräumen für Instabilität unterstützt letztendlich die Stabilität der gesamten Organisation. Durch die Eingrenzung und Strukturierung der Handlungsfelder der drei Teilbereiche wird der Zwang, dass ein Künstler zum Manager werden muss, um bestimmten äußeren Anforderungen zu entsprechen, aufgelöst. Die Chance der Partizipation dieser managerialen Arbeitsbereiche ist ihm aber nicht verwehrt und steht als Option offen. Jetzt ist es außerdem möglich mit dem Wissen über nachhaltige Organisationsentwicklung den Geschäftsbetrieb zu professionalisieren und die Profilierung der GEH8 für die Organisation weiter zu entwickeln.





**Das hört sich alles sehr gut an. Bist du zufrieden mit dem was ihr erreicht habt?**

Für die GEH8 war es eine Chance im Coaching auf die Realität zu blicken und die inneren Konflikte wahrzunehmen, die dadurch entstehen, dass man mehrere Rollen innehat, die teilweise entgegengesetzte Ziele und Interessen verfolgen. Ein lang gedehnter Coachingprozess über ein Jahr mit einem relativ kleinen Stundenbudget kann aber auch Unsicherheiten hervorrufen und den Fokus einschränken. Die Fluktuation der Teilnehmer kostete ebenfalls Zeit in der Generierung konsequenter Ergebnisse. In einem größeren Unternehmen hätte möglicherweise die Vertretung der Geschäftsführung den Prozess weiterbegleitet, wenn es zu individuellen Arbeitspausen, Herausforderungen in den anderen Rollen des Lebens und langen Urlaubsphasen kommt. Hier sind die Entwicklungsprozesse eng an die agierenden Personen gebunden und

dies braucht seine Beachtung. Sind die Mittel begrenzt und die Organisation wächst, werden die Funktionen der Organisation aus der Gruppe heraus umgesetzt und unterliegen stets einer gewissen Anfälligkeit für Instabilität und es erfordert viel Motivation, Kontrolle und Klärungsarbeit immer wieder für die Sicherung dessen zu sorgen. Die drei definierten Organisationseinheiten brauchen nun einen klar umrissenen Handlungsrahmen und die Disziplin, diesen auch einzuhalten und zu gestalten. Was ist der Zweck, wer will sich daran in welchen Rollen beteiligen, was sind die realistischen Erwartungen an die Leistungsfähigkeit? Die Suche nach den Antworten auf diese Fragen wird auch ohne Coaching nicht aufhören. Die Organisation muss Möglichkeiten und Wege zur kontinuierlichen Reflexion finden.



# IMPRESSUM

ON [ ] OFF

**Zwischen Selbst und Organisation –  
Ein Erfahrungsbericht**

© Dresden 2016

**Herausgeber** GEH8 Kunstraum und Ateliers e.V.  
Gehstraße 8, 01127 Dresden  
mail@geh8.de  
www.geh8.de

**Text, Redaktion** Paul Elsner, Kathrin Assauer, Juliane Kluge,  
Carolin Ranke, Uwe Lederle

**Gestaltung** Mario Süßbrich

**Redaktionsschluss** März 2016

**Fotonachweis** Paul Elsner, Konrad Behr

**Gefördert durch:** den Fonds Neue Länder der

**KULTURSTIFTUNG  
DES  
BUNDES**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlanges und des Autors unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Landeshauptstadt Dresden Amt für Kultur und Denkmalschutz

  
Dresden.  
Dresdner

Rituale

Nutzung  
Rollen i

→ Regeln

